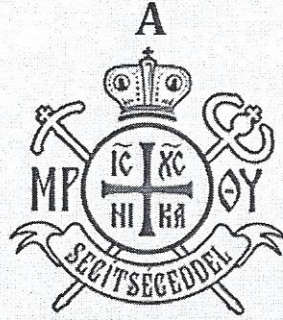




NYÍREGYHÁZI EGYHÁZMEGYE

II-4400 Nyíregyháza, Bethlen Gábor utca 5. | Tel.: +36 (30) 740 4444 | E-mail: info@nyirgorkat.hu



NYÍREGYHÁZI EGYHÁZMEGYE

Egyházi foglalkoztatóknál alkalmazott munkavállalók felelősségének

Szabályzata

Ikt.szám:12600/4763/4763/2024.

Hatályos: 2024.10.01.

Verziószám: 1.



A. Ábel
Szocska A. Ábel
megyéspüspök



NYÍREGYHÁZI EGYHÁZMEGYE

H-4400 Nyíregyháza, Bethlen Gábor utca 5. | Tel.: +36 (30) 740 4444 | E-mail: info@nyirgorkat.hu

Tartalomjegyzék

Bevezető rész.....	3
Az egyházi foglalkoztatóknál alkalmazott munkavállalók felelőssége	3-4
A munkavégzéssel kapcsolatos legfontosabb szabályok	4
Az egyházi munkáltató rendelkezésére álló eszközök	6
Összegzés	7



NYÍREGYHÁZI EGYHÁZMEGYE

H-4400 Nyíregyháza, Bethlen Gabor utca 5. | Tel.: +36 (30) 740 4444 | E-mail: info@nyirgorkat.hu

I. Bevezetés

Magyarországon az egyház egyre szélesedő társadalmi szerepvállalása folytán köznevelési intézmények, szociális-, és gyermekvédelmi intézmények kerülnek egyre nagyobb számban egyházi fenntartásba. Az egyház, mely alapvetően az Evangélium hirdetéséről gondoskodik, az állami feladatok egy részének átvállalásával maga is munkaadó, s a foglalkoztatási szektor meghatározó tényezőjévé válik. A Nyíregyházi Egyházmegye által fenntartott intézményekben az alkalmazottak létszáma ma már több ezres nagyságrendű. E munkavállalói közösségek irányítása és ellenőrzése stabil munkajogi szabályrendszert igényel.

A keleti rítusú egyházak számára kötelező CCEO (Keleti Kódex)1030. kánonja szerint

„Az egyházi javak kezelője:

1. *a munkák kiosztása során szigorúan tartsa meg a munkára, és a társadalmi életre vonatkozó világi jogot is az egyház által adott elvek szerint,*
2. *a munkaszerződéssel alkalmazottakat részesítse megfelelő díjazásban, hogy azok kellően gondoskodni tudjanak a maguk és családtagjaik szükségleteiről.”*

Tehát a kánoni munkajogi szabályok kifejezetten „**recipiálják**” (befogadják) a világi munkajogi normákat. Ezért hazánkban az egyházi jellegű foglalkoztatási jogviszonyok alapidokumentuma, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény. (a továbbiakban: Mt.)

II. Az egyházi foglalkoztatóknál alkalmazott munkavállalók felelőssége

Az Mt. az általános magatartási követelmények körében rögzíti:

” 6.§ (1) *A munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható. Felróható magatartására előnyök szerzése végett senki nem hivatkozhat. A másik fél felróható magatartására hivatkozhat az is, aki maga felróhatóan járt el.*

(2) *A jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, továbbá kölcsönösen együtt kell működni, és nem lehet olyan magatartást tanúsítani, amely a másik fél jogát, jogos érdekét sérti. A jóhiszeműség*



NYÍREGYHÁZI EGYHÁZMEGYE

II-4400 Nyíregyháza, Bethlen Gábor utca 5. | Tel.: +36 (30) 740 4444 | E-mail: info@nyirgorkat.hu

és tisztesség követelményét sérti az is, akinek joggyakorlása szemben áll olyan korábbi magatartásával, amelyben a másik fél okkal bízhatott.

(3) A munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.

(4) Az e törvény hatálya alá tartozók kötelesek egymást minden olyan tényről, adatról, körülményről vagy ezek változásáról tájékoztatni, amely a munkaviszony létesítése, valamint az e törvényben meghatározott jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése szempontjából lényeges”

III. A munkavégzéssel kapcsolatos legfontosabb szabályok:

„52.§ (1) A munkavállaló köteles

- a) a munkáltató által előírt helyen és időben munkára képes állapotban megjelenni,
- b) munkaideje alatt – munkavégzés céljából, munkára képes állapotban – a munkáltató rendelkezésére állni,
- c) munkáját személyesen, az általában elvárható szakértelemmel és gondossággal, a munkájára vonatkozó szabályok, előírások, utasítások és szokások szerint végezni,
- d) a munkakörének ellátásához szükséges bizalomnak megfelelő magatartást tanúsítani,
- e) munkatársaival együttműködni.”

A munkafegyelem megtartása, és a kötelezettségszegés megelőzése érdekében legfontosabb

a munkáltató és a munkavállaló közötti együttműködés (kooperáció). Ha jó a kooperáció a felek együttesen próbálják elkerülni a felelősségi szempontból kényes helyzeteket.

A munkafegyelem megsértése, illetőleg kötelezettségszegés esetén azonban az egyházi foglalkoztató dönthet munkajogi joghátrány, (szankció) alkalmazásáról.

A szankciót a fokozatosság, az arányosság, és az „ultima ratio” elveinek betartásával kell meghatározni.

A **fokozatosság** azt jelenti, hogy először csak enyhébb, ismétlődés esetén már súlyosabb joghátrányt kell alkalmazni.

Az **arányosság** azt jelenti, hogy a joghátrálynak arányosnak kell lennie a kötelezettségszegés tárgyi súlyával. Ebben a kontextusban a vétkesség fokát (szándékosság, vagy gondatlanság), és a cselekmény (magatartás) súlyát kell értékelni.

Az **„ultima ratio”** azt jelenti, hogy amennyiben van lehetőség a kötelezettségszegés



NYÍREGYHÁZI EGYHÁZMEGYE

H-4400 Nyíregyháza, Bethlen Gábor utca 5. | Tel.: +36 (30) 740 4444 | E-mail: info@nyirgorkat.hu

kiküszöbölésére, az egyházi munkaadónak törekednie kell arra, hogy alkalmat adjon a munkavállalónak a jóvátételre.

IV. Az egyházi munkáltató rendelkezésére álló eszközök:

1. szóbeli figyelmeztetés, (enyhe, kisebb súlyú kötelezettségszegés esetén indokolt).
2. írásbeli figyelmeztetés, ezzel egyidejűleg 100.000 Ft cafeteria megvonás, (súlyosabb kötelezettségszegésnél, a szóbeli figyelmeztetés utáni következő fokozat, a „felmondás előfutára”).
3. rendes munkáltatói felmondás, (csak az Mt. 62.§ (2) bekezdésében meghatározott okok fennállása esetén, akkor célszerű alkalmazni, ha a munkáltató kisebb súlyú joghátrányokkal már nem tudja elérni a kívánt célt).
4. rendkívüli (azonnali hatályú) felmondás, (csak az Mt. 78.§(1) bekezdésében meghatározott okok és az Mt. 78.§(2) bekezdésében megjelölt feltételek fennállása esetén alkalmazható szigorú joghátrány).
5. kártérítési felelősség megállapítása, a munkavállaló kártérítési felelősségéről az Mt. az alábbiakban rendelkezik:

" 179.§ (1) A munkavállaló a munkaviszonyból származó kötelezettségének megszegésével okozott kárt köteles megtéríteni, ha nem úgy járt el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt feltételek fennállását, a kárt, valamint az okozati összefüggést a munkáltatónak kell bizonyítania.

(3) A kártérítés mértéke nem haladhatja meg a munkavállaló négyhavi távolléti díjának összegét. Szándékos vagy súlyosan gondatlan károkozás esetén a teljes kárt kell megtéríteni.

(4) Nem kell megtéríteni azt a kárt, amelynek bekövetkezése a károkozás idején nem volt előrelátható, vagy amelyet a munkáltató vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkáltató kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget"

Az idézett munkajogi rendelkezésekből látható, hogy a törvény egyéni, limitált szintű kártérítési felelősséget állít be a munkavállaló részére, négyhavi távolléti díjának megfelelő összeg formájában, ugyanakkor, ha a károkozás súlyosan



NYÍREGYHÁZI EGYHÁZMEGYE

II-4400 Nyíregyháza, Bethlen Gábor utca 5. | Tel.: +36 (30) 740 4444 | E-mail: info@nyirgorkat.hu

gondatlan, vagy szándékos volt, úgy a teljes kárt köteles megtéríteni.

6. megőrzési felelősség megállapítása:

A kártérítési felelősség általános szabályától különbözik az ún. megőrzési felelősség:

„180. § (1) A munkavállaló köteles megtéríteni a kárt a megőrzésre átadott, visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett olyan dologban bekövetkezett hiány esetén, amelyeket állandóan őrizetben tart, kizárólagosan használ vagy kezel.

(2) Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő.

(3) A munkavállaló az (1) bekezdés szerinti kárt akkor köteles megtéríteni, ha a dolgot jegyzék vagy elismervény alapján, aláírásával igazoltan vette át. A dolog több munkavállaló részére, megőrzés céljából történő átadásánál a jegyzéket vagy elismervényt valamennyi átvevő munkavállalónak alá kell írnia. A munkavállaló meghatalmazhatja az átvevőt, hogy a dolgot helyette és nevében átvegye.

(4) A pénztárost, a pénzkezelőt vagy értékkezelőt a (3) bekezdésben foglaltak szerinti jegyzék vagy elismervény nélkül is terheli a felelősség az általa kezelt pénz, értékpapír és egyéb értéktárgy tekintetében.”

Az általános kártérítési felelősséghez képest, a munkavállaló megőrzési felelőssége speciális, objektív felelősségi forma. Itt nem jön szóba a vétkesség kérdése. Nincs jelentősége, hogy a munkavállaló szándékosan, vagy gondatlanul okozta a hiányt. Kizárólag akkor mentesülhet a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy a hiányt részéről elháríthatatlan ok idézte elő.

A kár, illetőleg a hiány nagyságrendje lehet olyan, hogy jelentősen meghaladja a munkavállaló anyagi képességeit. Ilyen esetekben akkor célszerű mérlegelni a részletfizetés engedélyezését, ha a munkavállaló vállalja a kár, illetőleg a hiány havi egyenlő részletekben történő megfizetését, és a jövőbeni fizetési kötelezettségeinek is folyamatosan eleget tud tenni. Részletfizetés engedélyezése során indokolt kikötni, hogy bármely részlet elmulasztása esetén, az egész tartozás esedékessé válik.



NYÍREGYHÁZI EGYHÁZMEGYE

H-4400 Nyíregyháza, Bethlen Gábor utca 5. | Tel.: +36 (30) 740 4444 | E-mail: info@nyirgorkat.hu

V. Összegzés

A Magyar Katolikus Egyház, így a Nyíregyházi Egyházmegye gyakorlata is azt mutatja, hogy a hazai viszonyok között jól alkalmazható a hatályos Munka Törvénykönyve.

Ugyanakkor fontos, hogy az egyházi fenntartóknál és az egyházi fenntartású intézményeknél is, az állami munkajog normáit **keresztény szemlélettel** alkalmazzuk.

Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy az állami munkajogból átvett tételes jogi szabályokat az Egyház tanításával összhangban értelmezzük, mert ez segíti az egyház küldetésének megvalósítását, az Evangélium hirdetését.

Készítette:

Dr. Gyulai Gábor

jogtanácsos

nyugalmazott törvényszéki elnök

Ellenőrizte:

Gere Miklós

Belső ellenőr

Kelt: Nyíregyháza, 2024.10.01.

Jelen szabályzat 2024.10.01. napján lép hatályba.



Jóváhagyta:

Szocska A. Ábel
megyéspüspök